

## **Avenant n° 29 du 16 décembre 2021**

***(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension)***

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GNC  
GNI  
SNRTC  
UMIH

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT

### **PREAMBULE**

Conformément aux principes fixés par l'avenant n°6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L.2241-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Ces négociations interviennent dans un contexte extraordinaire du fait de la pandémie de COVID 19.

En effet, en raison de la crise qui reste toujours d'actualité, l'activité touristique a été marquée par de longs mois de fermeture, des contraintes sanitaires comme les confinements, les couvre-feux, l'obligation de produire un pass sanitaire... autant d'éléments qui ont lourdement impacté les entreprises du secteur HCR ainsi que les salariés soumis au régime de l'activité partielle.

Alors que la reprise d'activité semblait s'amorcer, celle-ci se trouve de nouveau compromise par une nouvelle vague de l'épidémie, déstabilisant les acteurs économiques de la branche.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux ont fait le constat de la nécessité de développer l'attractivité de la branche.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

## **ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## **ARTICLE 2: MINIMA CONVENTIONNELS**

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	<b>Niveau I</b>	<b>Niveau II</b>	<b>Niveau III</b>	<b>Niveau IV</b>	<b>Niveau V</b>
<b>Echelon 1</b>	<b>11.01 €</b>	<b>11.30 €</b>	<b>12.40 €</b>	<b>13.50 €</b>	<b>17.50 €</b>
<b>Echelon 2</b>	<b>11.09 €</b>	<b>11.60 €</b>	<b>12.60 €</b>	<b>14.00 €</b>	<b>20.80 €</b>
<b>Echelon 3</b>	<b>11.20 €</b>	<b>12.20 €</b>	<b>13.00 €</b>	<b>14.50 €</b>	<b>27.00 €</b>

## **ARTICLE 3 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES**

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du Travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

## **ARTICLE 4 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail.

## **Article 5 : REVISION ET MODIFICATION**

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.